

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001). Ada lima faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja (Robbins, 2001) yaitu: kerja yang secara mental menantang, gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge dan Locke,

1993). Selanjutnya, Berry (1998) dan Schultz (1994) mengemukakan variabel sertaan yang dianggap sebagai variabel demografik antara lain jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Kwan dkk. (1997) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Berry dan Houston (1993) berpendapat bahwa masa kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Eisenbach dkk. (1999), mengemukakan ada dua gaya kepemimpinan dalam organisasi, yakni gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam organisasi juga berlaku pada proyek konstruksi.

Proyek konstruksi adalah suatu kegiatan yang mempunyai jangka waktu tertentu, dengan sumber daya terbatas untuk melaksanakan suatu tugas yang telah ditentukan berupa pembangunan/perbaikan sarana fasilitas (gedung, jalan, jembatan, bendungan), atau berupa kegiatan penelitian/pengembangan. Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa di dalam proyek konstruksi terdapat masalah-masalah yang cukup kompleks sehingga memerlukan keahlian manajemen konstruksi untuk menghasilkan produk konstruksi yang optimal. Keahlian manajemen tersebut diantaranya adalah dalam hal memimpin sumber daya yang ada untuk meraih kinerja yang optimal.

Bertitik tolak dari pentingnya kepuasan kerja dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan

n transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya pada proyek konstruksi.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat dirumuskan dalam kaitanya dengan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan adalah: bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada proyek konstruksi?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada proyek konstruksi.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai penambahan ilmu dalam disiplin manajemen konstruksi teknik sipil untuk mengetahui pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada proyek konstruksi.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian dapat terfokus dan terarah pada tujuan utamanya, maka perlu adanya pembatasan permasalahan. Batasan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan terhadap manajer proyek di

2. lingkungan proyek konstruksi di Yogyakarta.
3. Gaya kepemimpinan yang akan dievaluasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah gaya transaksional dan transformasional.

1.6. Keaslian Penelitian

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan tiga penelitian terdahulu, adalah:

1. Marselius Sampe Tondok (2004) dengan judul Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Badan Koordinasi Koprasi Kredit Sumatra Selatan.
2. Kaihatu (2007) dengan judul Kepemimpinan Transformasional & Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, & Prilaku Ekstra Peran : Studi Pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya.
3. Sudjiwanati (2008) dengan judul Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Karyawan.